



Syndicat National des Personnels Techniques des Réseaux et Infrastructures

Siège Social : 4, rue des Peupliers 75013 – PARIS
Tél. 01.45.89.33.70 – Fax 01.45.88.79.94 – CCP 753 07 L PARIS

E-mail : SNPTRI@orange.fr

Site : <http://perso.wanadoo.fr/sn.ptte>

Circulaire diffusion :
Secrétaires de sections
Correspondants DIR
Elus CAP

CORPS DES CONTROLEURS DES T.P.E. PROMOTIONS AU TITRE DE 2010

P.J. : Circulaire DRH du 30 juin 2009

La circulaire DRH du MEEDDM concernant les promotions dans le corps des contrôleurs des TPE vient d'être diffusée dans les services. Elle ouvre la phase d'élaboration des propositions des services pour 2010 :

- Tableaux d'avancement (T.A.) au 3^{ème} niveau de grade (CTRL Div.)
- Tableaux d'avancement (T.A.) au 2^{ème} niveau de grade (CTRL Pal)
- Listes d'aptitude pour l'accès au corps des contrôleurs des TPE pour les CEE/CEEP.

Ainsi les chefs de services doivent réunir les CAP locales (domaines AIT) et organiser les concertations locales pour les propositions AIFMP.

DATE LIMITE DE REMONTEE DES PROPOSITIONS 5 OCTOBRE 2009

La présente circulaire du Syndicat National a pour but de pointer certains aspects des dispositions prévues et d'éclairer les militants et élus C.G.T. locaux afin d'aider à l'action la plus efficace dans l'intérêt général.

La CGT doit être offensive et sans complexe car nos responsabilités sont grandes. Soyons dignes de la confiance des personnels exprimée lors des dernières élections professionnelles.

Beaucoup de contrôleurs vivent (comme l'ensemble des personnels) des situations compliquées dans les services, voire difficiles dues aux réorganisations et à l'évolution des missions.

Nous devons être particulièrement attentifs aux situations et à ce que personne ne soit pénalisé.

Depuis janvier 2007, au moment même où le besoin était plus que jamais nécessaire, le lien entre les élus en CAP des CTRL et la direction de la section s'est distendu, cela s'est traduit par un isolement dommageable pour tous.

Les élus doivent prendre toute leur place dans l'activité militante de la section, de collectif DIR et dans toutes les entités. C'est bon pour l'ensemble du SNPTRI-CGT mais aussi cela permet d'enrichir le rôle de l'élu. Dans la section se trouve la mémoire des situations antérieures et le lien entre les militants des différents services DDE, DDEA, DIR et CG.

C'est important dans l'intérêt de tous les contrôleurs, pour les mobilités et les promotions, et c'est indispensable pour l'examen de la liste d'aptitude.

Le déroulement des CAP pour les promotions 2008 et 2009, a révélé de nombreux dysfonctionnements des CAP locales auxquels il faut remédier.

La phase locale est extrêmement importante car c'est là que ce fait le choix parmi les promouvables, il est essentiel et conditionne les travaux de la CAP centrale.

Préparation de la CAP locale.

L'administration doit fournir aux élus CAP, **les fichiers de l'ensemble des contrôleurs qui dépendent de la CAP**, et pas faire une pré-sélection pour ne donner à voir que les contrôleurs qui l'intéresse.

La vision sur l'ensemble du corps permet notamment de repérer les CTRL retraitables.

Il faut veiller **à bien vérifier que tous les promouvables** (ceux qui remplissent les conditions statutaires) **ont été recensés**.

S'assurer que **les éléments de carrière communiqués sont justes**, en cas de doute ne pas hésiter à contacter le CTRL concerné. Parmi les informations communiquées, il est important qu'apparaissent les années passées:

- dans le corps des conducteurs des TPE, elles sont assimilées à des années passées dans le corps des contrôleurs des TPE,
- d'OP1 pour les CEE/CEEP, elles sont assimilées à des années de chefs d'équipe.

Attention, dans le cadre des discussions en cours sur l'avenir du corps des contrôleurs des TPE, notamment sa disparition par la fusion avec d'autres corps de techniciens (TSE, IGN, ...), les possibilités de promotion dans l'avenir vont évoluer et nous ne sommes pas en capacité aujourd'hui de dire si elles seront plus favorables, mais on peut en toute logique craindre le contraire.

Il est donc nécessaire de n'oublier personne.

Et quoi qu'il en soit, il est important de mettre en avant nos revendications et de les faire valoir en CAP locale (surtout si la fusion devait se concrétiser).

En début de CAP, les élus CGT doivent s'exprimer par une déclaration préalable qui sera ensuite largement diffusée avec le compte rendu CGT de la CAP et annexée au PV de la CAP (l'exiger).

Cette déclaration abordera les revendications d'ordre national (s'inspirer des déclarations en CAP centrale et des différents écrits du SN) ainsi que des préoccupations locales des CTRL.

Pendant la CAP, l'administration cherchera à imposer ses propres critères pour conforter sa gestion « clientéliste » et mettre en oeuvre la politique de « ressources humaines » du ministère qui a pour but de faciliter la mise en oeuvre des réformes et le vaste plan social initié par le gouvernement.

L'administration fera le chantage mobilité/promotion et profitera de la circonstance pour gérer sa réorganisation des services et le manque d'effectifs.

Elle sollicitera le consensus.

Ne rien lâcher et exprimer clairement les positions CGT.

Les chefs de service doivent prendre leurs responsabilités, nous ne sommes pas là pour cautionner la casse des services. Certains d'entre eux peuvent y mettre beaucoup de zèle.

L'expérience que l'on retire des transferts et réorganisations de 2007 c'est que les contrôleurs ont été particulièrement malmenés. Nous devons le rappeler. Certains CTRL se sont laissés enfermer dans des postes et se trouvent aujourd'hui pénalisés, l'administration ayant rapidement oubliée les éléments de contexte.

Les propositions CGT devront respecter les critères de la CAP centrale, et retenir les plus anciens (dans le corps ou le grade) pour que les CTRL proposés aient plus de chance d'être retenus par la CAP centrale.

A ce jour nous ne connaissons pas le nombre de possibilités offertes pour chaque promotion, il dépend :

- du taux promus/promouvables,
- du nombre de promouvables au 31 décembre 2009.

Le calcul et la répartition entre les différents domaines se font au niveau national.

Pour l'administration, les propositions sont élaborées à partir de la notion de « mérite », et sont souvent conditionnées au parcours professionnel, à la mobilité, l'acceptation et le volontarisme à s'inscrire dans les réorganisations.

La tendance au clientélisme est forte. **REFUSONS CATEGORIQUEMENT D'ENTRER DANS CE JEU.**

Etre vigilants sur la rédaction du procès verbal de l'administration (différent du compte rendu CGT, il ne doit pas être diffusé). Les positions de la

CGT doivent apparaître clairement. Ne pas hésiter à le faire modifier sans attendre la CAP suivante.

En même temps qu'elle fait remonter les documents à la DRH, l'administration locale doit communiquer aux élus CAP l'annexe 2, « fiche de proposition individuelle », après l'avoir complétée pour chaque agent proposé.

Faire remonter au Syndicat National le PV de la CAP locale, les annexes et le compte rendu CGT avec tous les commentaires utiles. Ces documents sont importants pour permettre aux élus de défendre les dossiers en CAP centrale.

Les CAP locales en DDE/DDEA,

Pour les CTRL transférés dans les collectivités territoriales, il faudra s'assurer que les CTRL proposés n'ont pas opté pour le statut de la Fonction Publique Territoriale au 01/01/2010, car ils ne pourront pas être promus.

Peuvent être proposés les CTRL en DSLD ou en MAD. Ils sont classés dans la liste de propositions avec les CTRL en DDE/DDEA.

Pour les CTRL en détachement de droit commun, c'est à la collectivité de faire la démarche de les proposer au ministère, leur situation n'est pas traitée en CAP locale.

Les agents en détachement n'auront pas le bénéfice immédiat de cette promotion, ils pourront en jouir en cas de retour à l'Etat ou éventuellement de départ en retraite. L'agent a une double carrière, celle à l'Etat est indépendante de celle dans la Territoriale.

Si la collectivité décide de promouvoir l'agent en détachement (changement de cadre d'emploi), soit il y a intégration sur statut territorial ou décision d'un autre détachement (obligatoirement de droit commun).

La CAP centrale.

Elle est fixée au 19 novembre 2009

Pour l'établissement des listes de promotions, la CAP centrale effectue un tri des propositions locales avec un classement par ancienneté dans le grade ou dans le corps (selon le type de promotion). Il est important que les travaux de la CAP locale tiennent compte des critères et de la méthode de travail de la CAP centrale.

Nous considérons, à la CGT, que chaque agent doit avoir au moins une promotion dans sa carrière. **Ainsi, aucun contrôleur des TPE qui a fait toute sa carrière dans le corps ne doit partir en retraite au 1^{er} grade.**

Promotion au grade de CTRL Pal :

Condition statutaire :

Détenir le 9^{ème} échelon.

2 tableaux sont établis : actifs et retraitables.

Pour être retenu, il faut être proposé (TA retraitables et actifs).

Promotion au titre des retraitables.

Tous les retraitables (ceux qui s'engagent à partir en retraite au plus tard le 30 juin 2011) doivent être proposés. Pour cette promotion au titre des retraitables il faut avoir été nommé dans le corps **avant le 1^{er} janvier 2007**. Tout agent non proposé doit faire l'objet d'un rapport circonstancié.

La CGT est opposée à la promotion « échelle de perroquet » (promotions successives au choix dans un court délai, exemple : CEEP promu CTRL puis CTRL/P. C'est pour cela que l'administration demande 3 ans minimum de présence dans le corps. Pour la CGT, ce n'est pas suffisant au regard des 6 ans imposés pour passer le concours et des 20 ans de moyenne de temps passé pour un CTRL pour accéder au grade de principal.

Les élus CGT en CAP centrale s'opposent à la promotion des CTRL arrivés dans le corps par la liste d'aptitude.

Promotion au titre des actifs.

Méthode appliquée en CAP :

La CAP centrale examinera les propositions des services, qui entrent dans les critères, d'abord les classés 1, classés par ancienneté dans le corps (CTPE et CTRL) – puis les classés 2....

Les critères :

- Etre proposé,
- Avoir 48 ans au 01/01/2010,
- Avoir été recruté CTPE ou CTRL le 31/12/1994 au plus tard.

Nous avons eu des difficultés pour établir les listes de promotions lors de la dernière CAP. Trop de propositions étaient « hors critères ».

Aussi pour les promotions 2010 au grade de CTRL/P, **la CAP Centrale s'autorise à reclasser les propositions d'un service après avoir écarté les agents « hors critères ».**

Promotion au grade de CTRL Div. :

Conditions statutaires :

Avoir 8 ans de service effectif dans le corps, dont 2ans au grade de contrôleur principal et détenir le 2^{ème} échelon depuis au moins un an.

Méthode appliquée en CAP :

La CAP centrale examinera les propositions des services, qui entrent dans les critères, d'abord les classés 1, classés par ancienneté dans le grade de CTRL/P – puis les classés 2....

Un classé 2 peut être promu même si le classé 1 n'a pas été retenu (bien que remplissant les critères). Pour cette promotion l'administration est plus attentive au parcours professionnel du CTRL proposé, incité en cela par FO.

Les élus CGT considèrent que c'est le rôle de la CAP locale d'examiner chaque dossier, en CAP centrale cela ne doit se faire qu'en queue de tableau entre des CTRL ex æquo.

En effet, il est difficile d'apprécier le parcours professionnel d'un agent, d'autant plus que les dossiers ne sont pas tous réalisés de la même manière et ne reflètent pas toujours la réalité.

Les critères :

- Etre proposé,
- Avoir 40 ans au 01/01/2010,
- Avoir été nommé CTRL/P le 31/12/2004 au plus tard.

Promotion au grade de CTRL

Conditions statutaires :

Etre âgé de 45 ans et justifier de 10 ans de services effectifs dans le corps des chefs d'équipe.

Méthode appliquée en CAP

- Tri des classés 1 par ancienneté dans les grades d'OP1/CEE/CEEP.

Critères CAP :

- Etre proposé,
- Avoir 50 ans et plus, au 01/01/2010,
- Ancienneté dans le grade de OP1 ou CEE/CEEP

La CGT a toujours été opposée à ce type de promotion, car elle crée forcément des injustices. Il y a trop peu de possibilités au regard des propositions et de tous ceux (pas proposés) qui pourraient y prétendre.

Par contre, elle revendique la promotion « coup de chapeau » au grade de CTRL pour tous les CEE/CEEP, 6 mois au moins avant leur départ en retraite.

La CGT dit :

***NON au saupoudrage de promotions pour une poignée d'agents,
OUI à de meilleurs déroulements de carrière pour TOUS.***

IMPORTANT :

Dans certains services, les CAP ne sont plus en capacité de se réunir (élus qui ont opté pour la FPT ou obtenu une promotion). AVERTIR LE SN LE PLUS RAPIDEMENT POSSIBLE.

Vous rencontrez des difficultés lors de la préparation de la CAP, vous avez des interrogations. APPELER LE SN.

Une secrétaire
Marie-Hélène THOMAS